

〈論文〉

中国人編入留学生のキャリア形成に関する
ライフストーリー研究 (3)
— トランジションと agency¹ に着目して —

久野 弓 枝

1. はじめに

文部科学省の「外国人留学生の就職促進について(外国人留学生の就職に関する課題等)」によると、日本で就職を希望する留学生の中で実際にできるのは約半数に留まり、さらに運よく就職できたとしても、留学生の日本企業への定着率は決して高いとは言えないことが見えてくる。こうした状況の中、筆者は青年期の重要な課題である社会参加及びキャリア形成の側面から留学生の日本語能力育成を捉えた。実際には、留学生の語りに耳を傾けライフストーリーを作成することによって、彼/彼女たちの agency の全体像を事象だけではなく心象にも着目し把握する試みを行っている(久野・中谷 2015, 久野 2015a・2015b・2016)。

日本人学生を中心に大学から仕事へのトランジションの研究を行っている溝上(2014a)は、大学教育のユニバーサル化に伴う大学卒業後のトランジションの増加と労働市場の変化に伴うトランジションの困難を指摘している。彼の指摘は留学生にとっても重要な問題であると考えられる。しかし、留学生のキャリア形成や就職支援に関する研究があっても、トランジションという観点からの研究はまだ始まったばかりであり、大学から初期キャリアに至るまでのプロセスを検討したものは非常に少ない。

本稿ではこうした動向を踏まえて、トランジションを「フルタイムの高等教育を修了して安定的なフルタイムの職に就くこと」(溝上 2014b)と定義し、大学から仕事へのトランジションの観点から中国人女子編入留学生(仮名: タンさん)の語りを分析する。そして、進路選択後のキャリア形成にも着目し、トランジションがキャリア・デザインを描く

1 agency は個人の行為能力と訳されたり、エージェンシーと記述されることもある。しかし、教育学の中では術語的側面が大きく、またその用法に対する訳語がどれも定着しているとは言えないため、本稿では“agency”を用いることにした。

作業の中で agency にどう影響しているのかを明らかにしたい。トランジションのみならず agency に着目するのは、トランジションを行う際に自らの進路や将来に対する自覚的戦略的目標設定や活用可能な資源の中から有用なものを選択していく個人の行為能力(乾・児島, 2014: 215) がキャリア形成において重要な要因となり得ると考えたからである。

2. 大学から仕事へのトランジションに関する先行研究

金井 (2002) は、キャリアをデザインする際にトランジションが非常に重要だとし、キャリア・トランジション論を説いている。また、トランジションという言葉は使用されていないが、田崎・斉藤・見世 (2011) は「生涯」を時間軸に沿って捉え、人々の異文化体験を意味づけ、それを踏まえた教育を考える重要性が高いとしている。したがって、長期的な視野に立ち、異文化に身をおく留学生のトランジションに着目するのは異文化間教育においても意義がある。

青年期教育を専門とする乾彰夫は、若者の学校から仕事への移行過程について研究を行っている。例えば、児島功和と行なった乾・児島 (2014) では若者たちの agency にかかわって、自己アイデンティティ (自己物語) の過去・現在・未来の連続性に着目しながら検討を行っている。そこでは、IT 系の専門学校卒業後、IT 系の企業に就職した木戸貴司に関する移行過程が詳細に描かれている。彼は agency が高い若者であったが、仕事内容や職場環境が想定したものとは異なり、入社後3か月で会社を辞め引きこもり状態に陥った。しかし、最終的には専門学校時代の同級生たちからのサポートをきっかけに立ち直り、次の仕事を探し始めることができるようになった。乾・児島 (2014) はこの移行過程を分析した上で、若者が仕事を継続しキャリアを形成していくためには、個人の agency や自我の力量にゆだねるのは不可能であり、職場のコミュニティ以外に若者が「自己物語」を再構成できる「居場所」というコミュニティを意図的に作りだしていくことが重要であると主張している。学校から仕事へのトランジションに関する青年期の研究は、留学生教育においても多くの示唆を与える。

3. 研究方法

3-1. 調査概要

西條 (2015) は、質的研究では広い意味での科学性を担保するために、研究者自身の関心、フィールドとの関わりなどを明記する必要があるとしている。そこで、本稿でも筆者と調査協力者との関係について簡単に触れる。

調査協力者のタンさん (仮名) は筆者が勤務する大学の提携校からの中国人女子編入留

学生である。筆者が彼女と最初に出会ったのは、筆者が担当していた日本語クラスであった。それ以降、彼女から留学生活における悩みなどを度々聞くことがあり、編入生ならではの問題があると感じ、彼女に調査の依頼を行った。そして、彼女から承諾を得た後、3度にわたって半構造化インタビューを行った。インタビューの方法として半構造化インタビューを選択したのは、半構造化インタビューは構造化インタビューとは異なり、調査者のフレームで調査協力者の語りを捉えるのではなく、想定外の語りがあっても、それを軽視することなく、調査協力者の自由な語りを重視するからである。インタビューはICレコーダーに録音し、その内容はすべて書き起こした。そして、訂正箇所がないか、彼女に確認した。インタビューはすべて日本語で行った。ストーリーを作成する際に確認が必要な場合は、ラインやメールで行った。インタビューの詳細は表1の通りである。

表1 インタビューの実施日と内容

回	実施日	要した時間	質問内容
1	2013年6月13日	約1時間半	中国での大学生生活と日本での大学生生活（ゼミ、アルバイト、サークル活動等）
2	2014年3月26日	約3時間	大学生生活における悩み、就職活動、進路決定に至るまでの経過
3	2017年2月11日	約2時間	進路決定後の状況、転職理由、転職の際の困難、現在の状況

3-2. 調査協力者のプロフィール

タンさんは中国出身の26歳の女性である。海に近い田舎町で生まれ、「出稼ぎの都市」と言われているA市で育った。希望した高校には入れなかったが、大学は両親が希望したA市にある一流総合大学の日本語学科に入学した。そして、2年間中国の大学で学んだ後、北海道の私立大学に3年次編入した。

大学卒業後は北海道の大手ホテルに勤務したが、1年未満で1回目の転職を行い、現在では大阪の貿易会社に勤務している。

3-3. 分析方法

分析方法に関しては、Polkinghorne（1995）で紹介されているNarrative analysisを参考にした。Polkinghorneによると、Narrative analysisは、データの構成要素（ストーリーの主人公にとって重要な出来事や行動）を統合して首尾一貫した一つのストーリーを作る方法である。分析方法の手順は次の通りである。

- ①録音したインタビュー内容をすべて書き起こす。
- ②出来事を時間軸に並べ直す。

本稿ではトランジションの観点からタンさんの語りを分析する。そして、進路選択後のキャリア形成にも着目し、トランジションがキャリア・デザインを描く作業の中で **agency** にどう影響しているのかを分析する。

タンさんについての理解を深め、彼女の変容を忠実に表現するため彼女が発した言葉を最大限使用し、ストーリーを再構成する。ストーリーの中で「 」で示している部分は、彼女の発言をそのまま引用したものである。時系列で彼女のトランジションと調査の時期を下記に記述する。

中国の大学		日本の大学へ留学		就職	転職	転職
1 年生	2 年生	3 年生	4 年生	ホテル (札幌)	留学関係の エージェント (大阪)	貿易会社 (大阪)

1 回目の調査

2 回目の調査

3 回目の調査

タンさんは北海道のB大学に3年次編入した。彼女が留学を決意した理由は3つある。第1に、日本語を勉強しているうちに日本に対する関心が深まり、さらに深い知識を得るためには留学する必要があると考えたからである。第2に、親から「自立したい」という気持ちが強かったことがあげられる。中国ではアルバイトをしても給料が安く親からの自立が難しいが日本ではアルバイトをしながら大学生活を送ることが可能だと考えた。第3に、1年間の交換留学ではなく3年次への編入を選んだのは、大学卒業後も日本に残り「自分の好きなように生活できるようになりたい」と考え、そのためには2年間の準備期間が必要だと考えた。

64

タン：自分はちょっと暗かったです。対人障害かな。人とあまり話せなくなりました。
自分はその場から早く逃げたい。

久野：逃げたい？

タン：自分を責めましたので。コンプレックスになって。なんで自分が生きているのか、とか考えるようになりました。

このままの状態では「ダメだ」と思っていたところ、姉から「教会に行ってみたら？」とアドバイスもらった。タンさんはキリスト教の信者ではなかったが、幼少期から教会へ行っており、特に抵抗はなかった。そして、牧師に話を聞いてもらい、聖書を読むことで「認めてくれる」場所があると感じた。牧師との会話や聖書はすべて日本語であったが、彼女は自分の居場所を見つけた。教会へ行くようになり、少しずつ彼女の気持ちにも変化が現れた。

久野：教会に行くことでどういうふうに変化が？

タン：ちっちゃいことから喜びを見出すこと。それから感謝の気持ちを持つこと。人と話ができれば、自分のために時間を作ってくれたので、感謝します。

教会に行ったことがきっかけで、彼女は本来の活発な性格を取り戻し、日本語教員と同国の留学生のサポートを受け、大学の国際交流クラブにも参加しリーダーになった。

4年生になり、大学院か就職かを決定する際にはゼミのアドバイザーからの助言と家庭の経済状況を考え、大学院進学を諦めた。しかし、就職を選択したにもかかわらず、「動けなかった」とタンさんは語っている。彼女は他の学生より就職活動が遅れたため、就職活動を行っているコミュニティに入ることができず、情報が入らないため不安が増幅し時間だけが過ぎていったのだ。この悪循環を断ち切ったのがリゾートホテルでのインターンシップであった。インターンシップを通して「我慢すること」、「仕事をする態度」、「支え合う大切さ」を知った。そして最終的にはホテル3社と旅行会社1社から内定を得て、北海道にある大手のホテルに就職することを決めた。なぜなら、そのホテルは女性がリーダーとして活躍しており、自分の将来像をイメージすることができたからである。また、大手の企業なので転職にも有利だと感じた。タンさんは留学中、自分はずっと変化し続け、留学を通して「人との出会いと支えあい」、「忍耐力」、「自己選択」、「自己管理」の大切さに気付いた。

4-2. 第2のトランジションー大手ホテルへの就職

タンさんはホテルでベルボーイの仕事と客室の整理を担当した。ホテルには外国からのお客様も多く、中国人観光客の対応は彼女が中心となって行っていた。ホテルでは「お客さんから文句も言われるが感謝もされてバランスが取れていた」。ミスをした時は、ホテルのみんなが彼女を守ってくれた。リーダーを初めホテルの人たちは「まるで家族のように感じた」。ホテルとは「みんなをハッピーにする場所」なのだったと思った。

タンさんは先輩や同僚にも恵まれ、ホテルで業務を学びながら、「お客様が何を求めているのか」、「お客様の要望にどのように応えたらいいのか」、いつも考えるようになった。笑顔で接する態度など「おもてなし」の大切さを学んだ。学生時代、人と話すことに抵抗を感じたこともあったが、ホテルでの接客の楽しさを知って、人と話すことに苦手意識を感じなくなった。

久野：学生時代は人と話すのが大変だったとか言ってたけど、そういうのはどうですか。

タン：大体、お客さんとは1対1で話すんですね。そういう時って、緊張感がなくて、もうなんか本当に自分の心からサービスができるような感じですけど。

タンさんはホテルの業務や人間関係には満足をしていたが1年足らずでホテルを辞めた。その理由は3つある。転職を考えるようになった最も大きな理由は大学時代の友人たちの帰国である。友人たちが帰国してしまい、「なんだか自分ひとり取り残されたように感じ、自分もどこかへ行きたい」と感じた。

2つ目の理由として、「給料の問題」があげられる。タンさんが就職したホテルは他のホテルと比較しても「給料が安かった」。3つ目の理由は、「札幌には3年も住んだので若いうちに他の所にも行ってみたい」と感じたからであった。

4-3. 第3のトランジションー札幌から大阪へ

マイナビやリクナビを見ると、大阪や東京には多くの求人があった。東京はあまり好きな都市ではないので、大阪で仕事をしたいと思った。仕事を辞めてから大阪へ行き、「観光しながら仕事を探した」。タンさんは「元気があって賑やかな町」大阪に魅力を感じた。そして、最終的に大阪の留学関係のエージェントで働くことにした。タンさんはそこで日本人に東南アジアの語学学校を紹介する仕事を任された。彼女は電話で営業をしたり、問い合わせの電話に対して説明を行った。ノルマがあり厳しかっただけではなく、上司と2人の仕事で、彼女が仕事でミスをした際には人格を否定されるような暴言を毎日のように

浴びせられた。関西弁を聞いても早口で理解できず、「何を聞いても怒られている」ように感じた。彼女が入社した時は会社が忙しい時期であり、仕事に慣れていなかったため夜中まで仕事をしなければならなかった。

大阪と札幌の文化や価値観の違いも感じた。彼女は2つの都市の違いを次のように語った。

タン：最初の時、慣れないですね。

久野：どんなことが？

タン：人間関係もちょっと慣れない。北海道との差が激しすぎて。ビジネスの町で、お金がものすごく大事というか、なんか生活に追われているような感じで、私はそういうのが大嫌いですね。

毎日、上司からきつい言葉を言われて、とうとう耐えられなくなった彼女は3ヶ月で会社を辞めた。このまま仕事を続けていると「変になっていく」と感じた。しかし、留学斡旋の仕事に短い期間ではあったが携わることで、メールでの対応を学ぶことができた。ホテルでは口頭でのコミュニケーションが中心だったので、書く能力や電話での対応能力は向上した。また、海外とのやりとりで英語を使う機会も多かったため、日本語だけではなく英語の勉強にもなった。

4-4. 第4のトランジションー留学関係のエージェントから貿易会社へ

退職後3ヶ月以上再就職や就職活動がなければ「在留資格の取り消し」の対象になる。タンさんは退職後、1ヶ月半母国に帰国したので、就職活動ができる残りの期間は1ヶ月半しかなかった。大阪外国人雇用センター（以降センター）が彼女の転職をサポートした。求人情報だけではなく、模擬面接なども受けることができた。会社を辞めた理由をどのように伝えたらいいのか、と悩んだが、センターの職員が丁寧にアドバイスをしてくれた。彼女が提示した仕事の第1条件は「中国語が使えること」であった。

ネイル学校と貿易会社の事務職の仕事を紹介された。ビザの問題もあるため、面接回数と給料を考慮して貿易会社を受けた。貿易の仕事をするつもりはなかったが、最終的にこの会社に就職することにした。会社の従業員数は12名で、彼女は輸入チームに配属になり、中国や台湾への輸入をメインに担当した。貿易会社の仕事は船会社や現地のパートナーとの連絡の他、倉庫での検品作業など彼女にとって全く初めてのことばかりで、「業界を知らないので言葉が通じなかった」。言葉は聞き取れても意味が分からなかった。入港日、

船の名前、コンテナのサイズなど専門的な現場の言葉やその使用方法にも苦労した。なかでも、電話でのコミュニケーションと社内で頻繁に行われるやりとりのニュアンスが難しかった。

新卒採用とは異なり、研修期間がないため、仕事をしながら業務を覚えていくしかなかった。分からないところは、自分から社員に聞いたり、他の人が書いたメールや書類などを見て自分用のノートを作って勉強した。貿易業務に関する書籍も購入し自分で勉強したが、いつも怒られるので、「助けてもらっているというよりは怒られている感じがした」。「怒られて居場所がない」と感じることもあったが、彼女は仕事を通して、「文章を書く能力」が向上していることを実感し、「正確に伝えること」の重要性についても学んだ。しかし、彼女は現在のこの仕事も一時のものだと考えている。

久野：今後、どのようにしたいと思っていますか。

タン：後はとりあえず、この会社で働き続けて、どれぐらいできるかは、分からないですけれども。たぶん、また次の場所に旅立つんですね。あの、博多とか。

久野：博多？

タン：行ってみたいです。あと次はたぶん、もしかしたら、ホテル業に戻るかもしれないですけど。まだ分かりませんが。

5. 考察

タンさんの留学から現在に至るまでのストーリーを概観した結果、彼女には4つのトランジションがあった。第1に、中国の大学から日本の大学への編入生としての留学である。彼女が交換留学という短期間の留学ではなく3年次への編入を選択したのは、大学卒業後の進路を見据えたものであった。日本で自立した生活を送るための能力を身に付けるためには、1年間では不十分であると考えたのである。タンさんの留学に対する考えや行動から彼女はもともと agency が高い学生だと言えるだろう。

留学当初は、ゼミでの学習活動に不適應を起こし心身症気味になったが、教会の牧師、同国の友人、大学の教員のサポートを受け少しずつ立ち直り、国際交流活動にも参加できるようになった。進路選択はインターンシップでの経験が重要な要因となっており、最終的な判断において2つのことを考え決定している。まず、転職に有利かどうか、次に、将来像を描ける場所かどうか、という点である。

彼女は留学を通して、「人と接すること」、「自分を管理すること」、「自己決定すること」の大切さを学んだと述べた。彼女の進路選択や発言内容から彼女は留学経験を通して

agency を発達させていると推測できる。また、agency を伸ばすためには、彼女の声に耳を傾け、経験を積めるコミュニティが学内だけではなく教会のように学外においても重要であることが分かる。言い換えれば、語ることで自己のアイデンティティを回復、確認していく「居場所」が必要なのである。

第2のトランジションは、大学から札幌にある大手ホテルへの就職である。彼女はホテル業務に関する知識を得るとともに、日常の業務で母国語の中国語を生かすことで、接客の楽しさややりがいを感じていた。さらに、同僚との人間関係も良好で、家族のように感じている。しかし、大学時代の友人たち（中国人）の帰国が引き金となり、給料や他の都市への関心が高まり転職を決意している。この一連の事象から、仕事を継続しキャリアを形成していくためには、職場のコミュニティだけではなく同国人のコミュニティの存在も重要であると考えられる。

第3のトランジションは、札幌のホテルから大阪の留学関係のエージェントへの転職である。関西弁によるコミュニケーションの難しさやビジネスに対する文化の違いが短期間で離職を決意させている。彼女はこの期間、「自分を見失っていた」と述べていることから、予想を超えた事象にぶつかった時、いくら agency が高くても、対応できない状況に陥る可能性があることが分かる。この状況は先行研究で触れた乾・児島（2014）における木戸貴司と類似している。つまり、留学生が危機的状況に陥った場合、孤立しないような居場所の有無がキャリア形成に影響を与えると見てよいであろう。

第4のトランジションは、留学関係のエージェントから貿易会社への転職である。2012年7月の入管法改正により、退職後、3ヶ月以上再就職のための活動を何も行っていない場合、在留資格の取り消しの対象となっている。そのため、タンさんは再就職先を探すために十分な時間があつたとは言えず限られた選択肢の中から、貿易会社に就職した。貿易に関する仕事は彼女が希望した職種ではなかったが、「中国語が使えること」を仕事の第1条件とし、給与と面接の回数（時間がないため面接回数が少ないところ）で再就職先を決めた。彼女が再就職先を決めるにあたって、大阪外国人雇用センターのサポートは重要であった。このサポートがなければ、タンさんは彼女が保持する agency を有効に活用させることができなかったと思われる。

しかし、将来については「次のところに旅立つ」と述べていることから、現在の勤務先を一時的に滞在する場所と考えており、自己の興味・関心によって常に変化する可能性を示唆している。自己の能力を向上させるために転職するのではなく興味本位の転職は、キャリア形成を困難なものにし、本来所持している agency を高める妨げにならないだろうか、疑念が残る。

6. まとめ

言うまでもなく職は生活の重要な基盤である。しかし、職業に対する考えに文化差がある以上、日本で就職する留学生たちに改めて何を指導するべきかを問い直す必要があるだろう。特に、転職に関する考え方は出身地域の差が大きいだけでなく、組織的な支援が困難であるなど、新規卒者の就職支援とは大きく異なり、より当事者の agency が求められる。さらに、agency が高ければ問題が解決できるわけではなく、自己が抱えた問題を語り、自己を回復させることができる居場所や他者の存在が複数あることが望ましいことが今回の調査で示唆された。それは職場環境が流動的で複雑になっている現在、職場内外において必要である。

転職というトランジションにおいては、職場に何を求めるのか、自己の経験を振り返りながら、将来を設計することが重要である。それがなければ、金井（2002）が述べるように、メリーゴーランドのように次から次へと職を変えることになってしまう危険性が出てくるだろう。つまり、留学生に対するキャリア教育においても内定を得るための一時的な就職支援に留まるのではなく、青年期の課題に向き合えるような授業実践が必要だと筆者は主張したい。さらに、留学生は就職しても定着しにくいという傾向があることから、入職してから2～3年後の初期キャリアについても視野に入れて職場内外の居場所という観点からの研究が今後は必要である。

<参考文献・資料>

- 乾 彰夫・児島功和（2014）「後期近代における〈学校から仕事への移行〉とアイデンティティ『媒介的コミュニティ』の課題」溝上慎一・松下佳代編『高校・大学から仕事へのトランジション 変容する能力・アイデンティティと教育』ナカニシヤ出版, 215 - 236
- 金井壽宏（2002）『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書
- 久野弓枝（2015a）「中国人編入留学生のライフストーリー研究（1）－編入留学後の問題に着目して－」『札幌大学総合論叢』第39号, 63 - 73
- 久野弓枝（2015b）「中国人編入留学生のライフストーリー研究（2）－進路決定要因に着目して－」『文化と言語』83号, 41-52
- 久野弓枝（2016）「行為能力発達の観点による元中国人編入留学生のライフストーリー分析－就職支援としてのビジネス日本語教育」『WEB版シンガポールビジネス日本語教育国際大会論文集』37-48
- 久野弓枝・中谷潤子（2015）「元学部留学生のライフストーリーから見る進路選択に関わる重要な要因」『CAJLE2015Proceedings』, 134-141
- 西條剛央（2015）「質的研究の一般評価法－構造構成主義に基づくSCQRMを視点として－」『日本語教育』162号, 3 - 18
- 田崎敦子・斉藤ひろみ・見世千賀子（2011）「キャリア形成と異文化間教育」『異文化間教育』33号, 異文化間教育学会, 1 - 14

入国管理局「Q & A」入国管理局」www.immi-moj.go.jp (2017 年 8 月 2 日)

溝上慎一 (2014a) 「大学時代の経験から仕事につなげる：学校から仕事へのトランジション」, 中原淳・

溝上慎一編『活躍する組織人の探求 大学から企業へのトランジション』東京大学出版会, 68 - 69

溝上慎一 (2014b) 「トランジションとは」溝上慎一・松下佳代編『高校・大学から仕事へのトランジション 変容する能力・アイデンティティと教育』ナカニシヤ出版, 5-6

文部科学省 (2016) 「外国人留学生の就職促進について (外国人留学生の就職に関する課題等)」『外国人留学生のキャリア教育・就職支援についてのセッション配布資料』

Polkinghorne, D. (1995) . Narrative configuration in qualitative analysis. *Qualitative Studies in Education*, 8, 5-23

<謝辞>

長期に渡り調査に協力してくださっているタンさん（仮名）に感謝を申し上げます。

<付記>

本論文は平成 28 年度札幌大学法人研究助成（研究課題「キャリア教育を考慮した日本語教育実践の検討—元留学生のナラティブに着目して」）の成果の一部です。